

Таким образом, управление профессиональной карьерой в малых и средних городах имеет свою специфику и требует особого подхода. Очевидно требуются дополнительные исследования, которые позволят выявить общее и особенное в профессиональной карьере госслужащих малых и средних городов.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Thomas Ellwein. Das Dilemma der Verwaltung. Verwaltungsstruktur und Verwaltungsreformen in Deutschland. Wien: BI – Taschenbuchverl., 1994, s.8
2. см. Парунина Л.Д. Управление профессиональной карьерой молодых муниципальных служащих/ Российская молодежь в условиях преобразований/ III Уральские молодежные социологические чтения. Всероссийская научная конференция (г. Екатеринбург, 20-21 сентября 2007 года). Сб. науч. статей. В двух выпусках. Вып. 2. – Екатеринбург: УрАГС, 2007.-156 с.

Карпович Ю.В., Летихина Т.Л., г. Пермь

ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ ЖЕНСКОЙ ЧАСТИ БИЗНЕС-СЛОЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Женское предпринимательство в России многообразно по форме и способам ведения бизнеса. По оценкам специалистов Института социологии РАН, женщины-менеджеры возглавляют или входят в состав руководства примерно 20% бизнес-организаций [8, 43]. Среди руководителей женщины составляют 54% только в сфере жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, 30% - в здравоохранении, физической культуре и социальном обеспечении, очень мало женщин-руководителей в таких отраслях как транспорт (5%), строительство (7%) и наука (11%) [4].

Женское лидерство стало в последние годы очень популярным объектом исследования во всем мире. Особое внимание ему уделяли такие западные ученые как У. Беннис и Б. Нанус, Дж.Б. Розенер, Д. В. Юнкер. В. Кож отмечает, что среду, в которой работает женщина-лидер, можно выразить тремя важнейшими понятиями: ответственность, сложность и доверие.

В отличие от западных ученых, отечественными исследователями социальные качества, особенности и мотивы деятельности женской части бизнес-слоя пока еще изучены слабо. Имеющиеся работы Л.В. Бабасовой, А.Е. Чириковой, В.В. Бодровой, М.К. Кляновой, Л. Ржаницыной и Г.Сергеевой характеризуют становление женского бизнеса и особенности поведения женщин на рынке труда. Женские проблемы заняли особое место в периодике, литературе и искусстве, статистике, стали своеобразной модой и «развлекательной темой». При этом специалисты в области гендерных исследований предлагают активнее исследовать советский опыт, изучать зарубежные формы и методы работы, продумывать реальные процессы, изменяющие положение и роль женщины.

Различная ориентация у руководителей разного пола была выявлена в работе Ф.Н. Портнова и Э.С. Чугуновой [2,78]: мужчины, по сравнению с женщинами, более высоко ценят качества, обеспечивающие эффективность профессиональной деятельности и организации взаимодействия в коллективе; руководители-женщины выше оценивают морально-нравственные качества и качества, определяющие интерактивную функцию общения.

Замечено, что мужской стиль более эффективен либо в структурированных ситуациях и при простых задачах, либо в ситуациях с высокой степенью неопределенности, а женский стиль дает наибольшую эффективность в рутинных условиях.

Исследования, проведенные О. Самарцевой и Т. Фоминой [5,42] доказали, что к формированию директивности и попустительства в стиле руководства женщин приводит низкая выраженность педагогических и коммуникативных качеств личности; высо-

кий уровень развития этих качеств определяет развитие коллегиального компонента стиля лидерства.

Необходимость исследования гендерных аспектов менеджмента обусловлена динамичным проникновением женщин в управление экономикой, появлением новой социальной когорты «деловых женщин». Особенно заметны эти процессы в развитых странах. Например, в США женщинам принадлежит более 50% денежных средств, обращающихся в стране, на них выписаны 65% счетов, в их руках сосредоточены 57% ценных бумаг, 74% домов, на них приходится 88% общей покупательной способности [3, 178].

В более сопоставимых с Россией странах Центральной и Восточной Европы женщины владеют более чем 30% бизнеса, нанимают 25% рабочей силы, составляют 55% обучающихся, около 25% зарабатывают больше мужей в семьях с двумя работающими. Доля женщин на министерских постах только за последнее десятилетие удвоилась — с 3,4 до 6,8% [3, 178]. Приведенные данные подтверждают заметный рост участия женщин в экономической жизни и позволяют прогнозировать перспективные сдвиги в этом направлении.

Большинство европейских женщин видят в своей работе способ поддержания уровня жизни, а не возможность сделать карьеру: только 33% идентифицируют работу с карьерой. Власть и влияние в глазах большинства российских женщин-менеджеров имеют скорее негативную ценность. По итогам исследования Е.А. Здравомысловой, 60% опрошенных считают свою работу интересной и утверждают, что она даст им возможность принимать самостоятельные решения. Вместе с тем, более половины респондентов уверены, что у них нет никаких шансов на повышение [1,22]. Отсутствие стремления к профессиональной карьере объясняется тем, что женщины «объективно не подготовлены к руководящей роли» (39%), а получаемая зарплата соответствует их квалификации (75%). Западные женщины, напротив, уверены в том, что зарплата не соответствует их квалификации.

В условиях становления рыночной экономики в России значительно расширяется малый бизнес, в котором руководителями становятся женщины, стремящиеся реализовать себя всесторонне. Эта тенденция соответствует процессам, происходящим в странах с развитой рыночной экономикой, где женщины возглавляют примерно 30% малых и средних фирм. Предполагается, что в скором будущем эта доля составит.

Особое значение вопрос о роли и месте женщины в системе менеджмента имеет для таких быстро расширяющихся видов деятельности, как гостиничное и ресторанное хозяйство, туризм, оптовая и розничная торговля, обслуживание, где доля женщин, в общем числе работающих достигает 90% [7, 46].

В целом же женщины рассматриваются, скорее, как группа со специфическими интересами, чем, как большая, половина общества. Принцип равных прав и возможностей обоих полов формально декларируется, но почти не реализуется в сложившейся системе менеджмента.

Известно, что положение женщины в обществе зависит от принятых в данной среде полоролевых стереотипов поведения, от традиционных для данного социума культурных, психологических и социальных стандартов. У нас принято различать традиционную мужские и женские роли — профессии, должности, сферы деятельности. Подчеркнем, что это деление, как правило, носит традиционно-бытовой, а не научно обоснованный характер, поскольку в большинстве случаев никак не связано с особенностями женской психики и интеллекта. Конечно, определенные ограничения могут регламентировать области женского участия, но они далеко не всегда имеют объективную основу.

Можно говорить о гендерной асимметрии, приведшей к скрытой дискриминации женщин в сфере управления. Она весьма заметно проявляется при гендерном анализе различных уровней управления. Если в низших и средних звеньях доля женщин в аппарате управления бывает значительна и это ни у кого не вызывает удивления, то представительство женщин на высшем уровне управления крайне мало. Так, на рубеже 90-х годов XX в. женщины в составе директорского корпуса составляли всего 6—7%. Ныне доля женщин, достигших заметных успехов в карьере, по-прежнему невелика — различие с мужчинами составляет почти 4 раза при более высоком уровне образования. В высшем органе законодательной власти — Государственной Думе — женщины составляют около 10% депутатов [6, 69]. Возможно, причина в том, что мужчина в должности первого лица организации готов оставить за собой ответственность, а женщину прельщает свобода творчества и самовыражения. По этой причине женский менеджмент активно набирает силу не только в торговле, сфере услуг и финансов, которые в России традиционно считались женскими отраслями, но и таких типично мужских секторах, как машиностроение, строительство, связь и др. В этом случае женщины, как правило, занимают вторые позиции в фирме, принимая на себя всю тяжесть управления внутренней жизнью организации.

В управленческой практике гендерные аспекты охватывают особенности различных подходов к руководству коллективом и личностью, особенности межличностных отношений с учетом мужской и женской психики и характерных черт интеллекта. Различные исследования по сравнению деловых и психологических качеств женщины и мужчины показали, что по ряду анализируемых параметров есть определенные отличия. Вместе с тем, в серьезных научных экспериментах не нашли подтверждения некоторые мнения о различиях в умственных возможностях, способностях к обучению, качествах характера и темперамента у представителей обоих полов. В результате были обоснованы выводы, что женщины обладают качествами, которые определяют их весьма благоприятные возможности для эффективной управленческой деятельности.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Бабаева Л.В., Чирикова А.Е. Женщины в бизнесе // Социологические исследования. 2001. №3.
2. Босс в юбке // Компания. 2005. № 369
3. Гроув Э.С. Высокоэффективный менеджмент. - М.: Принт, 2004.
4. Женщины и мужчины России. М.: Госкомстат России, 2004.
5. Заславская Т.И. Бизнес-слой российского общества: сущность, структура, статус // Общественные науки и современность. 2003. № 1. — с.41-43.
6. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство. - М.: НОРМА, 2006.
7. Сидорова Т. Женщина и бизнес. // Государственная власть. 2004. №3. — с. 33-36.
8. Чирикова А.Е. Лидеры российского предпринимательства: менталитет, смыслы, ценности. - М., Институт социологии РАН, 1997.